

SKRIPSI

ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN

Diajukan Untuk Memenuhi Dan Melengkapi
Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Pada Ilmu Administrasi Negara



Disusun Oleh :

FIRDAUS
NIM : 10576002222

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2010

ABSTRAK

ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN

OLEH : FIRDAUS

Kedisiplinan kerja pegawai penting artinya bagi terwujudnya tujuan suatu organisasi, agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, untuk itu pegawai harus menyadari akan pentingnya tanggung jawab dan peraturan yang berlaku agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan dengan perumusan masalah penelitian adalah bagaimanakah kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa kedisiplinan kerja pegawai pada kantor camat langgam kabupaten pelalawan.

Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 21 orang dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuisioner, sedangkan jenis dan sumber data adalah data primer dan data skunder. Peneliti ini menggunakan metode kualitatif yang merupakan analisa deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah kemudian diambil suatu kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada kantor camat langgam kabupaten pelalawan ternyata cukup baik, dan terkesan lamban.

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vi
 BAB I: PENDAHULUAN	
I.I. Latar Belakang Masalah	1
I.II. Perumusan Masalah	6
I.III. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
I.IV. Sistematika Penulisan	7
 BAB II: KERANGKA TEORI	
II.I. Pengertian Disiplin	8
II.II. Pembinaan Disiplin Kerja	9
II.III. Tipe Disiplin	12
II.IV. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
II.V. Indikasi Rendahnya Disiplin Kerja	16
II.VI. Konsep Operasional	17
II.VII. Variabel Penelitian	18
II.VIII. Teknik Pengukuran	19
 BAB III: METEDOLOGI PENELITIAN	
III.I. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
III.II. Jenis dan Sumber Data	21
III.III. Populasi dan Sampel	22
III.IV. Teknik Pengumpulan Data	22
III.V. Teknik Analisis Data	23

BAB IV: GAMBARAN UMUM

IV.I.	Letak Geografis	24
IV.II.	Fasilitas Kantor Camat Langgam Kab. Pelalawan	26
IV.III.	Keadaan Penduduk	26
IV.IV.	Sarana Pendidikan	29
IV.V.	Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan Langgam Kab. Pelalawan	30

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.I	Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Langgam Kab. Pelalawan	35
-----	---	----

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

VI.I.	Kesimpulan	56
VI.II	Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia dewasa ini sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang kehidupan. Pembangunan merupakan upaya yang secara sadar dilaksanakan oleh suatu bangsa, negara, dan pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan nasional melalui pertumbuhan dan perubahan secara terencana menuju masyarakat modern. Hal ini juga terlihat bahwa proses pembangunan harus terus berlanjut karena tingkat kemakmuran, keadilan dan kesejahteraan rakyat bersifat relatif dan tidak akan pernah tercapai secara absolut.

Membangun visi dan tujuan bersama dalam pembangunan merupakan tanggung jawab moral bersama masyarakat dan sebagai factor sosial penting dalam rangka pemberdayaan masyarakat. Dalam penyelenggaraan Pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung kepada kemampuan dan kualitas pegawainya, oleh sebab itu sangatlah diperlukan pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Upaya disiplin pegawai dapat dilakukan oleh Camat setempat di kantor tempatnya bertugas melalui bimbingan kepada pegawai, pemberian motivasi kepada pegawai untuk lebih giat lagi bekerja, diberinya kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan karir melalui diklat dan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan bekerja baik.

Pelaksanaan disiplin kerja sebagaimana yang telah ditentukan tersebut di atas dimaksudkan agar para pegawai dapat melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Pelaksanaan disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang telah ditetapkan. Disiplin itu sendiri berkaitan dengan absen, Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan yaitu tidak bekerjanya seorang pegawai pada hari kerja karena sakit, izin, alpa atau cuti, cepat pulang atau lambat masuk.

Permasalahan mengenai disiplin kerja di lingkungan pegawai sangat banyak disoroti atau dibicarakan, terlebih pada saat ini di mana bangsa Indonesia memasuki era reformasi. Disiplin kerja pegawai menjadi kunci utama dalam mencapai kesuksesan, tanpa dilandasi tingkat disiplin kerja yang tinggi mustahil cita-cita pembangunan nasional dapat dilaksanakan dengan baik.

Upaya disiplin kerja pegawai dapat di tunjang dengan seberapa besar peranan pemimpin dalam sebuah organisasi dan sejauh mana pemimpin mampu membujuk atau mempengaruhi para pegawainya sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang dikehendaki.

Disiplin kerja pegawai akan terwujud apabila setiap pegawai menyadari akan pentingnya tanggungjawab dan peraturan yang berlaku di sebuah instansi tempat mereka bekerja. Pemimpin juga harus mengerti apa yang diinginkan oleh pegawai, melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan, pengawasan yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang menarik.

Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan di Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan di temui fenomena dimana para pegawai belum

menerapkan kedisiplinan kerja tersebut. Sedangkan peraturan yang seharusnya pukul 08.00 tetapi masih di jumpai para pegawai yang belum datang tepat pada waktunya, bahkan ada sebagian pegawai yang datang kekantor hanya sekedar mengisi absen saja setelah itu pulang kembali, sehingga banyak ditemukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tidak tepat waktu yang di inginkan, misalnya dalam pembuatan KTP terkadang masyarakat harus menunggu lama bisa tiga minggu bahkan satu bulan. Padahal para pegawai kantor camat adalah memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat, bukan harus minta dilayani. Dari hal tersebut, dapat diketahui bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai pada kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan.

Berikut adalah tabel tingkat kedisiplinan pegawai pada kantor Camat langgam Kabupaten Pelalawan.

Tabel 1: Tingkat kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi Tidak Hadir Rata-Rata/Hari		Lambat Masuk Rata-Rata/Hari		Cepat Pulang Rata-Rata/Hari	
		A	%	A	%	A	%
2004	17	1	5,88	2	11,76	2	11,76
2005	18	2	11,11	3	16,66	3	16,66
2006	19	2	10,52	3	15,78	4	21,05
2007	19	3	15,78	2	10,52	4	21,05
2008	21	2	10	4	20	5	25
Jumlah		10	53,29	14	74,72	18	95,46
Rata-Rata per Hari		2		3		3	

Sumber: Kecamatan Langgam Tahun 2008

Dari tabel di atas dapat didefinisikan bahwa kedisiplinan kerja pegawai masih rendah serta menurunnya disiplin kerja dengan adanya kecenderungan meningkatnya absensi, lambat masuk dan cepat pulang, dengan demikian, dapat di

ambil kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat langgam Kabupaten Pelalawan untuk 5 tahun terakhir tergolong meningkat. Persentase jumlah pegawai yang alpa dengan rincian, pada tahun 2004 sebesar 5,88%, tahun 2005 meningkat menjadi 11,1%, pada tahun 2006 turun menjadi 10,52%, pada tahun 2007 kembali menaik naik menjadi 15,78%, tahun 2008 kembali turun menjadi 10%.

Selain alpa para pegawai juga sering terlambat masuk kantor. Rinciannya, pada tahun 2004 sebesar 11,76%, pada tahun 2005 menaik naik menjadi 16,66%, pada tahun 2006 turun menjadi 15,78%, pada tahun 2007 turun lagi menjadi 10,52%, pada tahun 2008 naik menjadi 20%.

Sedangkan persentase pegawai yang cepat pulang pada 5 tahun terakhir adalah pada tahun 2004 sebesar 11,76%, tahun 2005 menaik naik menjadi 16,66%, tahun 2006 naik lagi menjadi 21,05%, pada tahun 2007 sebesar 21,05%, pada tahun 2008 naik menjadi 25%

Tabel diatas menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai masih sangat rendah. Sangat banyak sekali penyebab ataupun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari berbagai sumber, seperti dari diri pegawai itu sendiri, lingkungan, gaya kepemimpinan yang tidak tepat serta faktor lainnya.

Disiplin dapat diartikan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana para pegawai harus datang dan pulang tepat pada waktunya serta mampu mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik . apabila hal ini terpenuhi maka,

suasana yang kondusif dapat tercipta dan efektivitas, efisiensi dan produktifitas kerja akan mencapai hasil optimal.

Peran Camat sebagai pucuk pimpinan di Kecamatan, sangat lah penting dan yang bertanggungjawab menyangkut disiplin kerja pegawai seperti melakukan pengawasan yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang baik, gaya kepemimpinan yang sesuai, serta pembinaan bagi pegawai yang kurang produktif juga melaksanakan evaluasi dan prosedur pelatihan untuk membentuk tindakan disiplin.

Akan tetapi dalam praktek sehari-hari masih ditemukan pelaksanaan disiplin kerja pegawai belum memberikan hasil yang optimal bagi kepuasan masyarakat. Hal ini di sebabkan karena adanya karakteristik pimpinan yang tidak diharapkan oleh para pegawai sehingga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan dari fenomena masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: **ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN.**

I.II Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

”Bagaimanakah Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan?”

I.III Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisa kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan informasi dari pihak-pihak yang melakukan penelitian dalam ilmu pengetahuan yang sama.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pemerintah Kecamatan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.

I.IV Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini sebagai pendahuluan dimana penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORI

Pada bab ini penulis akan mengemukakan teori yang melandasi pembahasan skripsi yang berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Menjelaskan keadaan geografis, keadaan demografi, dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas hasil dari penulisan dan pembahasan yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran - saran yang perlu dikemukakan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.I Pengertian Disiplin

Kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap karyawan atau pegawai dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Apabila para pegawai tidak melaksanakan disiplin, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, meskipun tercapai tetapi kurang efektif. Pendapat sebagian orang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Ini merupakan salah satu yang dituntut oleh perusahaan untuk pegawai atau karyawannya, karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan baik tertulis maupun yang tidak tertulis, berikut pendapat para ahli tentang disiplin.

Menurut Simamora (2000:213) kedisiplinan kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Menurut Siagian (2006:305) disiplin pegawai adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja

Disiplin adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang telah ditentukan. (Miftah Toha, 2005:76).

Disiplin juga dapat diartikan sebagai pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. (Syadam, 2000 :198) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku (Tohari, 2002 : 393)

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sarana untuk mencapai pada hasil yang optimal. Proses untuk menuju kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya itu sendiri akan dapat tercapai melalui pendidikan, latihan dan pengembangan sehingga menimbulkan kesadaran untuk mencapai tingkat kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri.

Dari kutipan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa menegakkan disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat penting, dengan adanya disiplin kerja, diharapkan pegawai bisa mengoptimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik dalam hal pelayanan publik.

II.II Pembinaan Disiplin Kerja

Pembinaan disiplin kerja pada prinsipnya adalah masalah setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin dari segenap organisasi. Disiplin merupakan sarana untuk melatih dan

mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan serta membentuk pegawai yang setia, penuh tanggungjawab dan berdisiplin tinggi.

Dalam pembinaan disiplin ada beberapa faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin berikut menurut (Susilo Martoyo, 2000 :152) yaitu :

- a. Motivasi
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Kepemimpinan
- d. Kesejahteraan
- e. Penegakan disiplin lewat hukum

Dari kelima faktor diatas kepemimpinan dalam penegakan disiplin merupakan hal yang paling utama diperhatikan dalam pembinaan kedisiplinan. Dalam hal ini pimpinan mempunyai hak untuk memberikan sanksi kepada karyawan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya

Dalam menegakkan disiplin kerja pegawai, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan (Nitisemito, 1996: 200). yaitu:

1. Sikap mental, yang merupakan sikap taat, tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengembalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenal sistem atau perilaku, norma, dan kriteria yang sedemikian rupa.
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati secara cermat dan tertib.

Sebagai kerangka acuan berfikir kita dalam memecahkan masalah pokok diajukan dalam penelitian ini dan untuk dapat mengetahui adanya pembinaan

yang dilakukan oleh pimpinan terhadap tingkat disiplin pegawai pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan, terlebih dahulu di uraikan tentang teori-teori yang telah dirumuskan oleh beberapa ahli khususnya teori tentang analisis disiplin kerja pegawai itu sendiri.

Jadi pada dasarnya disiplin kerja pegawai adalah usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka membentuk pegawai yang setia, penuh tanggungjawab dan berdisiplin tinggi, bahwa disiplin pegawai adalah untuk mewujudkan suatu kesempurnaan.

Disiplin sangat erat hubungannya dengan keberhasilan kerja seorang pegawai. Apabila seorang pegawai merasa bahagia dalam bekerja, maka umunya mereka mempunyai disiplin, sebaliknya apabila semangat bekerja rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, misalnya mereka terlalu banyak menggunakan waktu keluar hanya sekedar untuk minum kopi di kantin mereka sering datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P Hasibuan,2000:193). Dengan demikian konsep disiplin dapat didefinisikan sebagai, usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu peraturan yang tetap.

II.III Tipe Disiplin

Para ahli manajemen sumber daya manusia mengemukakan ada beberapa tipe tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan (Hariandja, 2002: 302).

a. Disiplin Preventif

Segala kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersipat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri bukan semata-mata dipaksa manajemen.

b. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali agar tidak terjadi pelanggaran di hari berikutnya, yang tujuannya adalah:

1. Memperbaiki perilaku pelanggaran
2. mencegah orang lain melakukan tindakan serupa
3. menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

c. Disiplin Progresif

Merupakan suatu tindakan memberi hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran-pelanggaran yang berulang, tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih luas serius dilaksanakan.

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong pegawai berperilaku sepantasnya ditempat kerja dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai

kepatuhan terhadap peraturan dan pada dasarnya peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan perundang-undangan dimata masyarakat yaitu:

1. Proses dan prosedur yang jelas

Tujuan peraturan ini adalah untuk memberi pegawai tentang hal yang boleh dilakukan. Para pegawai harus diberi tahu baik lisan maupun tulisan yang biasanya tercantum dalam buku orientasi pegawai.

- 2 Sistem hukum Progresif

Hukum dapat beranjak dari peringatan lisan, tulisan, skorsing, sampai pembebasan tugas. Berat ringannya hukuman biasanya tergantung pada jenis dan jumlah perulangan yang terjadi.

3. Proses Banding

Hal ini perlu diadakan proses banding sebagai pendisiplinan agar tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil.

II.IV Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Berikut akan diuraikan pendapat Martoyo seorang pakar manajemen sumberdaya manusia mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai.

- 1. Lingkungan Kerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah lingkungan. Lingkungan bukan hanya bisa mempengaruhi kedisiplinan karyawan, tetapi juga bisa menumbuhkan motivasi agar bisa bekerja dengan baik (Martoyo, 2000: 35)

Selain lingkungan kerja, yang menjadi perhatian dalam melakukan pekerjaan adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi, seperti sarana gedung yang memadai, peralatan kantor dan lain sebagainya.

Pelaksanaan aktivitas organisasi tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung dengan kondisi kerja yang baik pula. Segala macam peralatan yang dipasang dan digunakan dalam organisasi meskipun telah menggunakan teknologi yang modern, tidak akan banyak berarti bila pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pegawai akan menjadi bersemangat dan senang bekerja, dan sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman, pastilah pegawai menjadi malas berada di tempat kerja yang berakibat seringnya absen, lalai mengerjakan tugas, dan perilaku indisipliner lainnya.

2. Pendidikan

Intelektualitas yang dimiliki serta pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengalaman sangat mempengaruhi terhadap kedisiplinan pegawai, di mana pendidikan yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi intelektual pegawai dan mencerminkan sikap dan cara pola kerja untuk menyelesaikan pekerjaan kantor yang menjadi tanggung jawabnya.

Kedisiplinan pegawai terlihat dari tingkat kemampuan intelektual yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, ditinjau dari segi pendidikan dan latihan yang diberikan kepada pegawai untuk peningkatan intelektual pegawai maka diperlukan adanya pendidikan guna meningkatkan

intelektual pegawai pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan. Maka disini penulis menyajikan tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan yang diberikan kepada pegawai, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2: Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan.

No	NAMA	NIP	PENDIDIKAN
1	Drs. DAHNIL :	NIP, 420010578	S1
2	DJOKO PURNOMO, SoS. Msi	NIP, 010240301	S2
3	HERMAN	NIP, 050031539	SMA
4	RIDPADRI, SMhK	NIP, 010198951	S1
5	HERY. S. W. SH	NIP, 420021680	S1
6	H. MUSNAINI HUSIN	NIP, 131401941	SMA
7	RUSTIN	NIP, 380052831	SMA
8	SAPARUDDIN. G, SH	NIP, 380041605	S1
9	SUGIJONO	NIP, 380043891	SMA
10	ZAKARTI.D	NIP, 010130493	SMA
11	SYAMSU AZWAR	NIP, 420007920	SMA
12	M. ARIF	NIP, 010214890	SMA
13	DIANA HERAWATI	NIP, 420041736	SMA
14	FITRIYANI	NIP, 420041734	SMA
15	MUSTIKA HERVINA	NIP, 420041735	SMA
16	ANDI	NIP420041754	SMA
17	KHAIRUL	Honor Camat	SMA
18	RIADI	Honor Camat	SMP
19	HERMA MAHYUNI	Honor Camat	SMA
20	IWAN SETIYADI	Honor Camat	SMA
21	RITA WATI	Honor Camat	SMP

Sumber data : Kantor Camat Langgamx, 2009

Dari tabel 2 diatas mengenai tingkat pendidikan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan. Dapat diambil kesimpulan yang menamatkan S1 adalah 4 orang, yang menamatkan S2 adalah 1 orang, yang hanya tamat SMA adalah 14 orang.sedangkan yang tamat SMP sebanyak 2 orang.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Camat Langgam mempunyai pengaruh terhadap intelektual pegawai untuk menunjang keberhasilan pekerjaan, sebagaimana berdasarkan tabel yang menyatakan sebanyak 14 orang hanya menamatkan SMA. Rendahnya kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Langgam dipengaruhi dari tingkat pendidikan.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin perlu memperhatikan masalah tingkat pengalaman kerja yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan meningkatkan kualitas pelatihan tersebut sehingga pegawai bisa melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, maka dengan demikian akan lebih mempermudah pegawai dalam mencapai kedisiplinan kerja dengan baik.

Sebagai pengalaman dan keterampilan yang akan diperolehnya. maka tidak ada salahnya jika pegawai sering diikut sertakan dalam program pendidikan dan latihan guna meningkatkan intelektual pegawai yang sebagaimana telah diprogramkan. Diharapkan dengan adanya keikutsertaan pwwgawai dalam

program tersebut akan menambah pengalaman dan keterampilan sehingga akan lebih mudah mencapai disiplin kerja dengan baik.

4. Kesehatan

Untuk peningkatan produktivitas Kerja mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi merupakan faktor yang berpengaruh berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu kesehatan kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. kesehatan kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kedisiplinan kerja. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan pelayanan kesehatan dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga dengan demikian bukan saja produktivitas kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil.

Di samping kesehatan kerja, faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Adanya kesediaan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan seefektif mungkin, bilamana kedisiplinan

tidak dilaksanakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien

5. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Kemampuan memotivasi pegawai merupakan keterampilan manajerial yang harus dikuasai oleh seorang pimpinan. Secara psikologis, pimpinan tidak mungkin bisa mempengaruhi motivasi pegawai tanpa sebelumnya memahami apa yang dibutuhkan oleh pegawainya. Untuk menjalankan fungsinya sebagai seorang pimpinan ada beberapa gaya yang diterapkan. Gaya kepemimpinan itu sendiri juga merupakan cara atau proses bagaimana seorang pemimpin dapat melakukan kepemimpinannya dengan keterampilan yang wajar dengan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang baik.(Thoha, 2007: 49). Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dan tujuan organisasi menjadi tidak seimbang.

Kepemimpinan itu sendiri merupakan kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan (Reksohadiprodjo, 2000: 282). Seseorang disebut memimpin dengan efektif apabila anggota kelompoknya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, sementara kebutuhannya sendiri tidak terabaikan atau disebut juga "pertukaran sosial yang adil".

Pimpinan adalah orang yang memiliki kemampuan serta kecakapan dengan atau tanpa pengangkatan secara resmi dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk menggerakkan usaha bersama kearah pencapaian tujuan tertentu.

II.V Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja pegawai sangat penting diketahui oleh instansi terkait karena akan terlihat penyebab dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Dengan demikian organisasi dapat mengambil keputusan pemecahan sedini mungkin agar tidak terjadi kesalahan dan penafsiran.

Yang menjadi indikator dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai (Nitisemito, 1996: 42) adalah :

1. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja pegawai menurun, maka akan terlihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja, tidak tepat waktu datang dan pulang, serta sering keluar bukan pada jam istirahat.

2. Turunnya tingkat produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan oleh turunnya produktivitas kerja. Turunnya produktivitas kerja disebabkan karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya apabila produktivitas mengalami penurunan berarti indikasi bahwa dalam organisasi terjadi penurunan.

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Sering terjadinya kelalaian yang menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Hal ini berarti pegawai tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam melayani masyarakat.

4. Adanya kecerobohan.

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai adalah kecerobohan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena kurangnya kesadaran untuk menghargai peraturan dalam organisasi.

II.VI Konsep Operasional

Untuk menyatukan pandangan dan mempermudah penilaian serta menghindari salah pengertian dan pemahaman, maka perlulah kiranya penulis memaparkan penjelasan tentang konsep-konsep kedisiplinan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Disiplin pegawai adalah usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka membentuk pegawai yang setia, penuh tanggungjawab, dan berdisiplin tinggi. Dan sejauh mana tingkat kedisiplin pegawai untuk kelancaran pekerjaan dalam pelayanan masyarakat.
- b. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada kantor atau perusahaan dan tunduk pada norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya konsep disiplin dapat diartikan sebagai "Ketaatan Terhadap Peraturan" yang mengacu pada tujuan untuk menciptakan ketertiban. Dengan demikian konsep disiplin dapat didefinisikan sebagai, usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui peraturan yang tetap.
- c. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam membujuk serta mempengaruhi bawahan untuk

mencapai tujuan. Kepemimpinan dapat mengubah yang potensial menjadi kenyataan serta kegiatan yang dilakukannya akan membawa sukses bagi organisasi dan para bawahannya.

- d. Lingkungan kerja merupakan hal yang bisa menimbulkan semangat dan kegairahan bekerja seperti pada halnya penerangan, kebisingan, suhu ruangan kerja, getaran dan lain-lain yang perlu diperhatikan. Dengan adanya lingkungan yang baik, diharapkan pegawai menjadi bersemangat dan senang bekerja, sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman, pastilah pegawai menjadi malas berada di tempat kerja yang mengakibatkan sering absen, dan lalai mengerjakan tugas.

II.VII Variabel Penelitian

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, penulis menggambarkan variabel penelitian dalam judul Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja.
2. Gaya dan Tipe Kepemimpinan
3. Kedisiplinan kerja

II.VIII Teknik pengukuran

Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran terhadap variabel penelitian yaitu tingkat kedisiplinan kerja pegawai, dan pengukuran terhadap indikator penelitian yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja.

kedalam lima ukuran / kategori yakni :Sangat Baik, Baik,Cukup baik, Kurang baik, Tidak Baik.

1. Tipe gaya kepemimpinan, dikatakan:

Sangat Baik : apabila mampu memberikan pengaruh secara maksimal kepada pegawai sehingga dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi secara maksimal.

Baik : dapat memberikan pengaruh pada pegawai dan bisa mencapai tujuan dengan baik.

Cukup baik : pemimpin mampu mempengaruhi pegawai akan tetapi, tujuan dari organisasi tersebut, kurang tercapai.

Kurang baik : tujuan dari organisasi tidak tercapai dengan baik.

Tidak baik : tujuan dan harapan tidak terlaksana.

2. lingkungan kerja, dikatakan:

Sangat Baik : Apabila memberikan kenyamanan bagi pegawai, sehingga pegawai bekerja dengan semangat dan tujuan serta sasaran tercapai dengan maksimal.

Baik : Apabila tujuan dari organisasi tercapai dengan baik.

Cukup baik : Apabila tujuan dan sasaran kurang tercapai.

Kurang baik : Pegawai tidak bersemangat sehingga tujuan dan sasaran tidak tercapai

Tidak baik : Tujuan dan sasaran tidak terlaksana.

3. Tingkat Kedisiplin kerja pegawai, dikatakan:

Sangat Baik : Apabila hasil persentase jawaban responden berada pada >80 % berkategori sangat baik

Baik : Apabila hasil persentase jawaban responden berada pada $>66-79$ % berkategori baik.

Cukup baik : Apabila hasil persentase jawaban responden berada antara $56-65$ % - 67 % berkategori cukup baik.

Kurang baik : Apabila hasil persentase jawaban responden berada $46-65$ % berkategori kurang baik.

Tidak baik : Apabila hasil persentase jawaban responden berada >45 % berkategori tidak baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

III.I Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan dan waktu penelitian ini dilakukan pada 02 februari – 22 Agustus 2009.

III.II Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang di peroleh langsung dari responden melalui Quisioner, Interview, maupun Observasi

2. Data Skunder

Data skunder merupakan merupakan sumber data dan informasi dan keterangan dari instansi yang berhubungan dengan penelitian ini atau data yang sudah jadi dari pihak Kecamatan misalnya mengenai sejarah singkat perusahaan, arsip, buku-buku, literatur dan struktur pemerintahan.

III.III Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2003:90), populasi merupakan keseluruhan dari sumber-sumber data yang ada, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi data sebenarnya. Karena jumlah populasi ini tidak terlaui besar, pengambilan sampel diambil semuanya (100%), dalam hal ini penulis menggunakan Teknis Sensus (sampel penuh) yaitu semua populasi dijadikan responden.

Jadi, jumlah responden dalam sampel penelitian ini adalah 21 orang untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.III.1. Populasi dan Sampel Penelitian

No	Responden	Populasi	Sampel
1	Camat	1	1
2	Sekretaris Camat	1	1
3	Kasi	5	5
4	Pegawai	14	14
	Jumlah	21	21

Sumber: Data Olahan Tahun 2009

III.IV Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data melalui wawancara dengan responden, penulis menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis, yang dijadikan penulis sebagai alat bantu untuk mewawancarai responden dalam proses pengumpulan data dan informasi.

2. Quisioner (angket).

Selain wawancara penulis juga menggunakan quisioner sebagai alat pengumpulan data yaitu penulis membagikan sejumlah pertanyaan kepada responden menyangkut masalah yang berhubungan dengan penelitian ini.

III.V Teknik Analisa Data

Penulis menggunakan metode kualitatif yang merupakan analisis deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data, dikelompokkan lalu disusun dan dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang kemudian diambil suatu kesimpulan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

IV.1. Letak Geografis

Kecamatan Langgam terletak lebih kurang 160 km dari pusat ibukota provinsi Riau, dan lebih kurang 25 km dari pusat Ibu Kota Kabupaten Pelalawan.

Yang mempunyai visi dan misi yaitu :

Visi :Terwujudnya Kecamatan Langgam sebagai bagian wilayah pusat kegiatan ekonomi masyarakat yang berbasis perkebunan dan perikanan yang didukung oleh sumber daya manusia yang terampil, mandiri dan berbudaya.

Misi :

1. Mewujudkan kemampuan pemerintah Desa / Kelurahan di Kecamatan Langgam.
2. Mewujudkan keseimbangan dan kesinambungan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan secara koordinatif dalam pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.
3. Mewujudkan peningkatan ekonomi masyarakat dengan teratur pengelolaan sumber ekonomi dan pembangunan.
4. Mewujudkan peningkatan dan pengembangan adat dan budaya tradisional.

Adapun batas-batas wilayah Kecamatan Langgam secara geografis adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Pangkalan Kerinci dan Kecamatan Bandar Sekijang.

- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Kuantan Singingi.
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar.
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Pangkalan Kuras.

Kecamatan Langgam terdiri dari 7(tujuh) desa dan 1(satu) Kelurahan dengan luas wilayah 1.324,13 km², sehingga tingkat kepadatan penduduk perkilometranya adalah 11 jiwa /km². Dengan Ibu Kota Kecamatan Kelurahan Langgam. Adapun nama-nama desa yang ada di Kecamatan Langgam menurut data yang penulis teliti adalah:

1. Kelurahan langgam.
2. Desa Tambak.
3. Desa Segati.
4. Desa Sotol.
5. Desa Langkan.
6. Desa Penarikan.
7. Desa Pangkalan Gondai.
8. Desa Padang Luas.

Sedangkan potensi yang menonjol Di Kecamatan Langgam adalah:

1. Perikanan air Tawar.
2. Perkebunan Sawit dan Karet.
3. Gas bumi dan Hutan Alam.
4. Hutan Alam, HTI/HTR.

Di Kecamatan Langgam keadaan tanahnya lebih cocok untuk pertanian dan perkebunan, tambak, perikanan darat, peternakan unggas, dan sebagainya. Sebagaimana masyarakat Kecamatan Langgam memiliki mata pencarian sebagai Pegawai Negeri Sipil dan Pedagang. Sehingga potensi tanah kurang di perhatikan.

IV.II. Keadaan penduduk

Penduduk di Kecamatan Langgam berjumlah sekitar 17.207 jiwa. Pada tahun 2009, yang terdiri dari penduduk laki-laki 8.824 jiwa dan wanita 8.383 jiwa. Dengan jumlah kepala keluarga sebanyak 4.164 kepala keluarga. Untuk mengetahui perincian jumlah penduduk Kecamatan Langgam berdasarkan kelompok umurnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. 1 : Komposisi Penduduk Menurut Kelompok Umur Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

No	KELOMPOK UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
1	0-5	1.423	8,26%
2	6-16	4.475	26,00%
3	17-25	5.428	31,54%
4	26-55	4.774	27,74%
5	60 ke atas	1.107	6,43%
JUMLAH		17.207	100%

Sumber : Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan 2009

Berdasarkan tabel IV.1. di atas komposisi penduduk Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan yang terbesar berada pada kelompok umur 17-25 tahun yaitu sebanyak 5.428 jiwa dengan persentase 31,54% .Dan kelompok umur 26-55 tahun berada pada posisi kedua yaitu sebanyak 4.774 jiwa dengan persentase 27,74%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komposisi penduduk di

Kecamatan Langgam sangat potensial untuk menjadi generasi yang mampu mengembangkan kreativitas dalam pembangunan.

Sesuai dengan Kabupaten yang sedang berkembang pada wilayah Kecamatan Langgam, maka seyogyanyalah penduduk bersifat heterogen, hal ini bisa terlihat dari suku-suku dan ras yang tinggal di Kecamatan Langgam. Mulai dari suku Melayu, suku Batak, suku Jawa, suku Minang dan suku Nias juga banyak terdapat di wilayah ini.

Sedangkan ditinjau dari segi pendidikan, jumlah penduduk Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan masih banyak sekali penduduk yang buta huruf dan yang tidak menyelesaikan pendidikan pada tingkat sekolah dasar. Begitu juga pada tingkat pendidikan SLTP, SLTA atau sederajat, Akademis dan Perguruan Tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 2 : Struktur Penduduk Menurut tingkat Pendidikan Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Belum Sekolah	752	4,37
2	Tidak Tamat Sekolah Dasar	4.564	26,52
3	Tamat sekolah Sekolah Dasar	7.093	41,22
4	Tamat SLTP/Sederajat	3.005	17,46
5	Tamat SLTA/Sederajat	1.237	7,2
6	Akademisi	125	0,73
7	Perguruan Tinggi	96	0,56
8	Buta Huruf	335	1,95
	Jumlah	17207	100%

Sumber : Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan 2009

Berdasarkan tabel IV.II diatas bahwa penduduk menurut tingkat pendidikan di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan masih banyak yang tidak menamatkan pendidikan pada sekolah dasar yang berjumlah 4.564 orang atau persentase 26,52% dan penduduk yang menamatkan sekolah dasar berjumlah 7.093 orang atau persentase 41,22% yang artinya tingkat pendidikan di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan masih sangat rendah. Sedangkan yang menamatkan pendidikan dijenjang yang lebih tinggi masih sangat minim sekali.

IV.III. Sarana pendidikan

Pada dasarnya pendidikan merupakan prioritas utama dari pembangunan pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu sangat dibutuhkan sarana pendidikan yang memadai.

Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukan bahwa pendidikan di Kecamatan Langgam pada umumnya masyarakat tamatan Sekolah Dasar (SD) dan ini merupakan betapa rendahnya kualitas sumber daya manusia di Kecamatan Langgam. Dan dalam rangka meningkatkan mutu sumber daya yang tinggi dan handal maka dibangunlah sarana pendidikan. Seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 3 : Sarana Pendidikan Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan

No	SARANA PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	TK	8	26,7%
2	SD	18	60%
3	SLTP	3	10%
4	SLTA	1	3,3%
JUMLAH		30	100%

Suber : Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan Tahun 2009

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sarana pendidikan yang terbanyak di Kecamatan langgam adalah Sekolah Dasar (SD) yaitu sebanyak 18 SD dengan persentase 60 % yang terdiri dari SD Negeri dan SD Swasta.

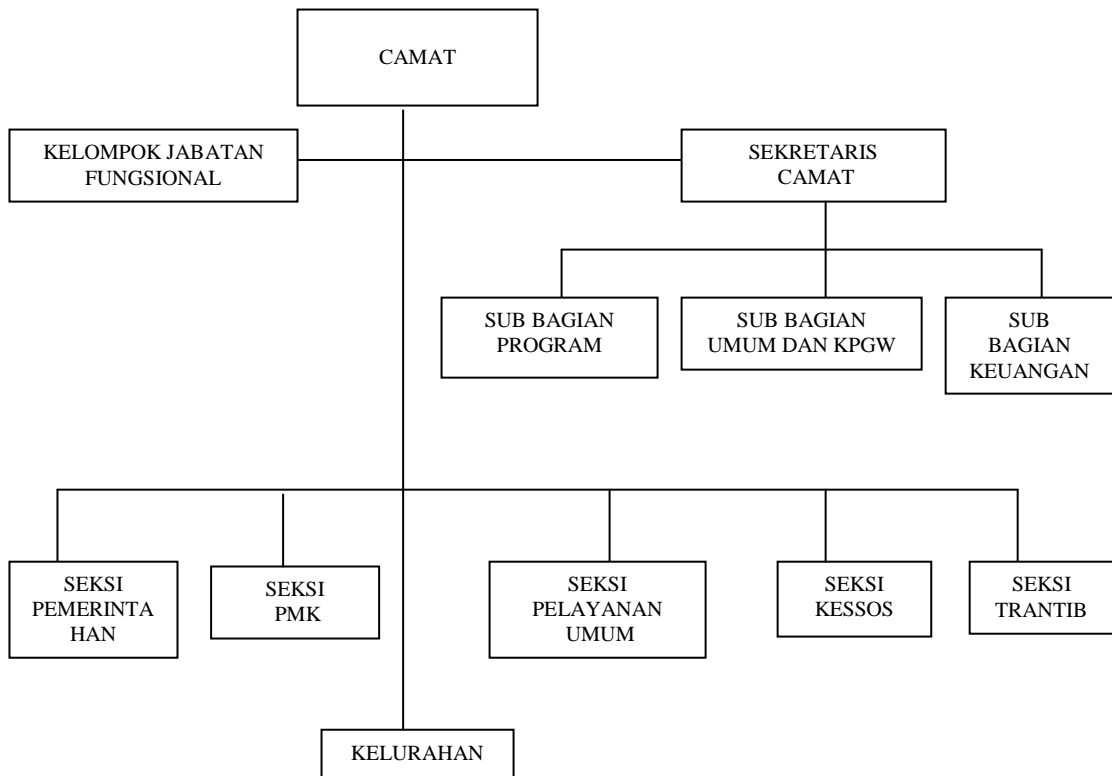
Sarana pendidikan TK sebanyak 8 buah dengan persentase 26,7%. Sedangkan SLTP sebanyak 3 buah dengan persentase 10% dan SLTA sebanyak 1 buah dengan persentase 3,3%.

IV. IV Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan yang didasarkan pada visi dan misi sebagai faktor kunci keberhasilan tujuan organisasi. Kantor Kecamatan Langgam yang merupakan salah satu organisasi Kecamatan yang terdapat di Kabupaten Pelalawan juga memiliki struktur organisasi. Dimana melalui struktur organisasi ini tertata dengan jelas pembagian kerja yang dimiliki masing-masing seksi bidang yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut. Selain itu juga untuk mencapai produktivitas dan efektivitas penyelenggaraan urusan pemerintah Kecamatan maka disusun rencana kerja sesuai dengan tugas Camat sebagai perangkat daerah yang melaksanakan administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada struktur organisasi Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan berikut ini:

Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Langgam Kabupaten

Pelalawan Tahun 2009



Sumber data : Kantor Camat Langgamx, 2009

Uraian tugas :

1. Camat mempunyai tugas mambantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat dalam wilayah Kecamatan :
 - a. Pelaksanaan pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Kepala daerah.
 - b. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pendudukan dan pembinaan keagrariaan serta pembinaan politik dalam negeri.
 - c. Pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah.

- d. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian, produksi, distribusi serta pembinaan sosial budaya dan lingkungan hidup.
2. Sekretaris Camat mempunyai tugas membantu Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat dalam wilayah Kecamatan.
- Perencanaan dan pengendalian serta evaluasi tertib Administrasi Perkantoran
 - Melaksanakan urusan Administrasi Keuangan
 - Pengendalian surat-surat dan Nota Dinas
 - Pengendalian urusan perlengkapan
 - Pengendalian urusan rumah tangga
 - Melaksanakan tugastugas lain yang diberikan Camat.
3. Seksi Pemerintahan
- Merencanakan pengembangan dan melaksanakan urusan otonomi daerah
 - Melaksanakan tugas pemerintahan umum
 - Merencanakan dan melaksanakan pembinaan Pemerintahan Kelurahan
 - Melaksanakan administrasi kependudukan dan sipil
 - Melaksanakan Administrasi Monografi dan Peta Wilayah kecamatan dan kelurahan
 - Melaksanakan pembinaan sosial politik
 - Melaksanakan tertib Administrasi Pertanahan
 - Mengerjakan buku harian Camat
 - Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Camat.

4. Seksi Ketentraman Dan Ketertiban

- Penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum.
- Penyelenggaraan pembinaan Polisi Pamong Praja.

5. Seksi Pembangunan Masyarakat Kelurahan

- Merencanakan pembinaan pembangunan baik fisik maupun non fisik
- Pembinaan produksi dan distribusi usaha-usaha masyarakat
- Merencanakan dan melaksanakan urusan bidang lingkungan hiup
- Pembinaan perekonomian rakyat
- Pembinaan sosial politik
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pelayanan umum
- Penertiban dan mengurus izin mendirikan bangunan
- Merencanakan dan melaksanakan UDKP
- Membina dan memotivasi fasilitasi masyarkat dalam pembangunan dan K3
- Melaksanakan penomoran rumah dan bangunan
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikn Camat
- Pembinaan industri, perdagangan dan penanaman modal
- Melaksanakan tugas-tugas bidang perhubungan
- FK-LPM dan (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.I. Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam latar belakang dan perumusan masalah, bahwa kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan belum sesuai dengan yang diharapkan, sehubungan dengan hal itu maka pada bab V ini penulis akan membahas hasil dari penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan.

Standar kedisiplinan kerja yang ditetapkan disini adalah masuk kerja harus tepat pada waktunya, yaitu pada pukul 07.30 WIB tidak boleh keluar selain jam istirahat pada pukul 12.00-13.00 WIB. Pada pukul 13.00, pegawai kembali masuk kantor dan baru boleh pulang pada pukul 16.00 WIB. Selain jam kerja, standar kedisiplinan kerja yang diterapkan adalah dalam hal berpakaian. Pada hari senen sampai hari rabu para pegawai wajib memakai pakaian dinas, pada hari kamis pegawai diwajibkan memakai pakaian olahraga, dan hari jum'at memakai pakaian melayu.

Pada dasarnya sebagai kepala pimpinan Kecamatan, maka Camat adalah pihak yang bertanggungjawab atas penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat.

I. Analisis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk menanamkan pengaruh agar bawahan mau melaksanakan perintah atasan dan bekerja dengan baik. Gaya kepemimpinan bisa juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja, dapat kita lihat melalui penjelasan mengenai jawaban responden berikut ini:

a. Penilaian responden terhadap penerapan gaya kepemimpinan atasan kepada bawahan.

Untuk mengetahui tanggapan anggota organisasi mengenai penerapan gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V:1 Tanggapan responden terhadap penerapan gaya kepemimpinan atasan kepada bawahan.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	1	4,8
2	Baik	4	19,0
3	Cukup Baik	9	42,8
4	Kurang Baik	5	23,9
5	Tidak Baik	2	9,5
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Dari tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa sebanyak 1 orang responden atau sebesar 4,8% menyatakan sangat baik, 4 orang atau 19,0% menyatakan baik, 9 orang atau 42,8% menyatakan cukup baik, 5 orang atau

sebesar 23,9% menyatakan kurang baik dan 2 orang atau 9,5% menyatakan tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai penerapan gaya kepemimpinan atasan kepada bawahan melalui tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan masih belum sangat baik, tetapi juga tidak bisa dikatakan tidak baik, karena suara terbanyak 42,8% responden menyatakan cukup baik.

b. Pendapat responden mengenai gaya kepemimpinan atasan dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengetahui apakah pimpinan menggunakan gaya yang sesuai dalam melaksanakan tugasnya dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel V:2 Pendapat responden mengenai gaya kepemimpinan atasan dalam melaksanakan tugas.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	2	9,5
2	Baik	5	23,9
3	Cukup Baik	8	38,0
4	Kurang Baik	5	23,9
5	Tidak Baik	1	4,8
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Setelah kita mengamati hasil dari tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 orang responden atau sebesar 9,5% menyatakan sangat baik, 5 orang

atau sebesar 23,9% menyatakan baik, 8 orang atau sebesar 38,0% menyatakan cukup baik, 5 orang atau sebesar 23,9% menyatakan kurang baik dan 1 orang atau sebesar 4,8% menyatakan tidak baik.

Dari penjelasan diatas bahwa gaya kepemimpinan atasan dalam melaksanakan tugas di kategorikan masih cukup baik sebagaimana tanggapan responden sebanyak 8 orang responden atau 38% mengatakan cukup baik. Hal ini disebabkan karena kurangnya kerjasama antara atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan, karena seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab pada hasil pekerjaannya saja, tetapi juga mempunyai tanggung jawab kepada bawahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

b. Pendapat responden mengenai gaya kepemimpinan atasan dalam membuat keputusan.

Keberhasilan suatu pekerjaan pada sebuah organisasi sangat di pengaruhi sejauh mana pimpinan mampu membuat keputusan. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan atasan sudah sesuai dalam mengambil sebuah keputusan, dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel V:3 Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan atasan dalam membuat keputusan.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	-	-
2	Baik	5	23,9
3	Cukup Baik	9	42,8
4	Kurang Baik	6	28,5
5	Tidak Baik	1	4,8
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Setelah mengamati tabel diatas dapat kita ketahui bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 23,9% menyatakan baik, 9 orang atau 42,8% responden menyatakan cukup baik, 6 orang atau sebesar 28,5% responden menyatakan kurang baik, hanya 1 responden atau sebesar 4,1% yang menyatakan tidak baik dan tidak ada yang menyatakan Sangat baik.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa walaupun seseorang mempunyai jabatan sebagai Semarang pemimpin atau orang nomor satu dalam sebuah organisasi, tapi tidak berarti bisa lepas dari tugas dan tanggung jawab yang harus ia laksanakan.

Mengenai gaya kepemimpinan atasan dalam membuat sebuah keputusan, kita mendapatkan kesimpulan bahwa pimpinan memeberikan gaya kepemimpinan hanya cukup baik dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebesar 42,8% dan tidak bisa dikatakan baik karena responden hanya menjawab 23,9%.

c. Pendapat responden mengenai penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam setiap situasi.

Untuk mengetahui apakah pimpinan sudah melaksanakan tugasnya sebagai seorang pimpinan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang telah sesuai dan bisa diterima oleh semua bawahan dengan tidak paksaan dari atasan dan di komunikasikan secara demokrasi untuk itu dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V:4 Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan atasan dalam membuat keputusan.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	1	4,8
2	Baik	3	14,3
3	Cukup Baik	9	42,8
4	Kurang Baik	6	28,6
5	Tidak Baik	2	9,5
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa 1 orang responden atau sebesar 4,8% menyatakan Sangat baik, 3 orang responden atau 14,3% menyatakan baik, 9 orang responden atau 42,8% menyatakan cukup baik, 6 orang responden atau 28,6% menyatakan kurang baik dan yang menyatakan tidak baik hádala 2 orang atau sebesar 9,5%.

Jadi pada dasarnya gaya kepemimpinan yang dipakai pimpinan dalam membuat keputusan tidak bisa dikatakan Sangat baik dan baik karena, responden yang terbanyak memilih adalah cukup baik yaitu 9 orang atau sebesar 42,8%

selain itu tidak juga bisa dikatakan tidak baik karena hanya 2 orang responden atau sebesar 9,5% yang menyatakan tidak baik.

d. Pendapat responden mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan bisa meningkatkan kinerja.

Untuk mengetahui gaya yang dipakai pimpinan bisa meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Langgam dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V:5 Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan bisa meningkatkan kinerja

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	2	9,5
2	Baik	3	14,3
3	Cukup Baik	7	33,3
4	Kurang Baik	6	28,6
5	Tidak Baik	3	14,3
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang menjawab cukup baik sebanyak 7 orang atau sebesar 33,3%, yang kedua kurang baik sebanyak 6 orang atau sebesar 28,6%, kemudian 3 orang atau sebesar 14,3% menjawab baik dan tidak baik, Sangat baik hanya 2 orang responden atau sebesar 9,5%.

Jadi pada dasarnya gaya yang diterapkan pimpinan Belum bisa mempengaruhi bawahan dalam hal meningkatkan kinerja ini dapat dibuktikan dengan penjelasan tabel diatas hanya 2 orang yang menyatakan sangat baik, dalam

hal ini pimpinan harus lebih mengerti masalah yang di alami bawahan untuk menerapkan gaya yang sesuai dalam sebuah organisasi.

1. Analisis Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

a. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja.

Untuk mengetahui pendapat pegawai mengenai lingkungan kerja dapat kita lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel V:6 Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	2	9,5
2	Baik	5	23,8
3	Cukup Baik	10	47,7
4	Kurang Baik	4	19
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 2 orang responden atau sebesar 9,5% menjawab Sangat baik, 5 orang atau sebesar 23,8% menjawab baik, 10 orang atau sebesar 47,7% menjawab cukup baik, 4 orang responden atau sebesar 19% menjawab kurang baik dan tidak ada yang menjawab tidak baik.

Berdasarkan penjelasan diatas maka jumlah responden yang terbanyak adalah yang menyatakan cukup baik yaitu 10 orang atau sebesar 47,7%. Artinya

lingkungan kerja di Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan dinyatakan cukup baik dan belum bisa dikatakan baik karena hanya 5 orang atau sebesar 23,8% yang menjawab baik.

b. Peranan lingkungan kerja dalam memotivasi pegawai terhadap penyelesaian tugas.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja mampu memotivasi pegawai dalam penyelesaian tugas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V:7. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, mampu memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	2	9,5
2	Baik	8	38,1
3	Cukup Baik	9	42,9
4	Kurang Baik	2	9,5
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan 2 orang responden atau sebesar 9,5% memberikan jawaban Sangat baik, 8 orang responden atau sebesar 38,1% menyatakan baik, 9 orang responden atau sebesar 42,9% menyatakan cukup baik, 2 orang responden atau sebesar 9,5% memberikan jawaban kurang baik dan tidak ada yang menyatakan tidak baik.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pilihan yang terbanyak adalah pada kategori cukup baik yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 42,9% itu artinya

lingkungan kerja belumbisa sepenuhnya mampu memotivasi pegawai dalam bekerja dan merupakan tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pimpinan bagaimana kedepannya pimpinan mampu meningkatkan lingkungan kerja yang baik bahkan Sangat baik. Demi tercapainya tujuan organisasi yaitu di Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan.

c. Kelengkapan sarana dan prasarana pada Kantor Camat Langgam.

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai sarana dan prasarana yang ada pada Kantor Camat Langgam, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V:8 Tanggapan responden tentang sarana dan prasarana pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	-	-
2	Baik	4	19
3	Cukup Baik	6	28,6
4	Kurang Baik	10	47,7
5	Tidak Baik	1	4,8
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa 1 orang atau sebesar 4,8% menyatakan tidak baik, 10 orang atau sebesar 47,7% menyatakan kurang baik, 6 orang atau sebesar 28,6% menyatakan cukup baik, 4 orang atau sebesar 19% menyatakan baik dan Sangat baik tidak ada.

d. Pemanfaatan sarana dan prasarana pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan

Untuk mengetahui pendapat responden tentang pemanfaatan sarana prasarana di Kantor Camat Langgam, dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel V:9 Tanggapan responden tentang pemanfaatan sarana dan prasarana pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	14,4
2	Baik	6	28,5
3	Cukup Baik	10	47,7
4	Kurang Baik	2	9,5
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 3 orang responden atau sebesar 14,3% menyatakan Sangat baik, 6 orang responden atau sebesar 28,5% menyatakan baik, 10 orang responden atau sebesar 47,7% menyatakan cukup baik, 2 orang atau sebesar 9,5% menyatakan kurang baik dan tidak ada yang menjawab tidak baik.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang memilih yang terbanyak adalah cukup baik yaitu 10 orang atau sebesar 47,7% itu artinya perlu adanya peningkatan dibidang sarana dan prasarana agar tujuan kerja organisasi tercapai.

e. Kenyamanan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kenyamanan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V:10 Tanggapan responden mengenai kenyamanan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	14,3
2	Baik	5	23,8
3	Cukup Baik	9	42,9
4	Kurang Baik	3	14,3
5	Tidak Baik	1	4,7
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 3 orang responden atau sebesar 14,3% menjawab Sangay baik, 5 orang responden atau sebesar 23,8% menjawab baik, 9 orang responden atau sebesar 42,9% menjawab cukup baik, 3 orang responden atau 14,3% menjawab kurang baik dan 1 orang responden atau sebesar 4,7% menjawab tidak baik.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas, responden yang memilih terbanyak adalah cukup baik yaitu 9 orang atau sebesar 42,9%. Itu artinya pegawai di Kantor Camat Langgam merasa masih kurang nyaman dalam hal lingkungan kerja.

2. Analisis Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja pegawai yang tinggi Sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan begitu pegawai tidak lagi mau meninggalkan tempat kerja selama jam kerja berlangsung, serta tidak mau melanggar peraturan yang ada dalam organisasi.

Untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan kerja pegawai dapat kita lihat melalui pendapat responden pada tabel-tabel yang disajikan berikut ini.

a. Kedisiplinan pegawai disaat jam keluar dan masuk kerja

Agar kedisiplinan dapat tercapai dengan baik, maka pegawai harus menyadari akan pentingnya kedisiplinan itu terutama dalam hal jam keluar dan masuk kerja. Untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan pegawai pada jam keluar dan masuk dapat kita lihat pada table dibawah ini:

Tabel V:1 Tanggapan responden mengenai kedisiplinan jam keluar dan masuk pada Kantor Camat Langgam.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	1	4,8
2	Baik	5	23,8
3	Cukup Baik	11	52,4
4	Kurang Baik	4	19
5	Tidak Baik	-	9,5
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 1 oorang responden atau sebesar 4,8% menyatakan Sangat baik, sedangkan 5 orang responden atau sebesar 23,8% menyatakan baik, 11 orang atau sebesar 52,4% menyatakan cukup baik, 4 orang atau sebesar 19% menyatakan kurang baik dan tidak ada responden menyatakan tidak baik.

Peningkatan disiplin kerja merupakan suatu hal yang termasuk dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Namun, realisasi peningkatan disiplin kerja tidaklah semudah membicarakannya.

Mengenai kediplinan pegawai dalam hal jam keluar dan masuk kerja pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan, kita peroleh kesimpulan

bahwa pegawai di kantor ini masih berada pada cukup baik yang dibuktikan dengan jawaban responden menyatakan cukup baik sebesar 52,4%.

b. Penyelesaian tugas tepat pada waktunya

untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugasnya tepat pada waktu yang ditetapkan dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V:12 Tanggapan responden mengenai penyelesaian tugas tepat pada waktunya.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	2	9,5
2	Baik	5	23,8
3	Cukup Baik	7	33,3
4	Kurang Baik	6	28,6
5	Tidak Baik	1	4,8
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 2 orang atau sebesar 9,5% menyatakan sangat baik, 5 orang responden atau sebesar 23,8% menyatakan baik, 7 orang responden atau sebesar 33,3% menyatakan cukup baik, 6 orang atau sebesar 28,6% menyatakan kurang baik dan 1 orang atau sebesar 4,8% menyatakan idak baik.

Setelah melihat tabel mengenai penyelesaian tugas tepat pada waktunya, maka kesimpulannya adalah cukup baik dengan jumlah responden sebanyak 7 orang atau sebesar 33,3%.

c. Pembinaan disiplin kerja pegawai.

Untuk mengetahui sejauh mana pembinaan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Langgam dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel V:13 Tanggapan responden terhadap pembinaan disiplin kerja.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	-	-
2	Baik	6	28,6
3	Cukup Baik	9	42,9
4	Kurang Baik	5	28,6
5	Tidak Baik	1	4,8
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Dari tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang responden atau sebesar 4,8% menyatakan tidak baik, 5 orang atau sebesar 28,6% menyatakan kurang baik, 9 orang responden atau sebesar 42,9% menyatakan cukup baik, 6 orang atau sebesar 28,6% menyatakan baik dan tidak ada yang memilih sangat baik atau 0%.

Dengan penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai masih berada pada kategori cukup. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 42,9%.

d. Pengaruh disiplin terhadap keberhasilan kerja.

Dalam organisasi kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah pekerjaan, untuk mengetahui pendapat responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V:14 Tanggapan responden terhadap pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	-	-

2	Baik	6	28,6
3	Cukup Baik	10	47,6
4	Kurang Baik	5	23,8
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		21	100%

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Dari tabel yang disajikan diatas dapat diperoleh hasil bahwa sebanyak 6 orang atau sebesar 28,6% menyatakan baik, sedangkan 10 orang responden atau sebesar 47,6% menyatakan cukup baik dan 5 orang atau sebesar 23,8% menyatakan kurang baik. Dan yang menjawab Sangat baik dan tidak baik tidak ada.

Pada Kantor Camat Langgam, ternyata pegawai cukup setuju jika hal diatas Belem berpengaruh. Ini dibuktikan dengan jalaban responden yang menyatakan cukup baik sebesar 47,6%.

e. pengaruh kedisiplinan dalam mentaati peraturan-peraturan.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedisiplinan dalam mentaati peraturan-peraturan di kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan dapat kita lihat pada table dibawah ini.

Tabel V:15 Tanggapan responden terhadap pengaruh kedisiplinan pegawai dalam mentaati peraturan-peraturan.

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Baik	1	4,8
2	Baik	5	23,8
3	Cukup Baik	8	38
4	Kurang Baik	6	28,6
5	Tidak Baik	1	4,8

Jumlah	21	100%
--------	----	------

Sumber: Data olahan hasil penelitian tahun 2009

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 1 orang responden atau sebesar 4,8% menyatakan sangat baik, 5 orang responden atau sebesar 23,8% menyatakan baik, 8 orang responden atau sebesar 38% menyatakan cukup baik, 6 orang responden atau sebesar 28,6% menyatakan kurang baik dan 1 orang responden atau sebesar 4,8% menyatakan tidak baik.

Kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib melambangkan kedisiplinan kerja pegawai apabila pegawai telah patuh dan taat pada peraturan maka, bias dikatakan sudah disiplin meskipun masih banyak hal lain yang menjadi indicator kedisiplinan kerja.

Setelah melihat tabel diatas yang memuat pengaruh disiplin dalam mentaati peraturan dan hasil wawancara penulis dengan pegawai di Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin yang diberikan ternyata cukup baik, dan terkesan lamban.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan menyampaikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian pada bab sebelumnya, yang kiranya kesimpulan dan saran ini diharapkan dapat memberi masukan bagi Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dimasa yang akan datang.

VI.I. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data permasalahan yang dikemukakan tentang analisis kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kantor Camat Langgam, adalah kantor pemerintahan yang bergerak dalam mengurus pelayanan masyarakat setempat.
2. Berdasarkan hasil data bahwa tingkat pelanggaran disiplin pegawai di kantor camat langgam selama 5 tahun terakhir berfluktasi dan cenderung meningkat. Ini bisa dilihat dari tabel yang sudah di sajikan di pembahasan
3. Penyebab tidak disiplinnya pegawai sering juga dilihat dari diri setiap pegawai itu sendiri, Seperti halnya pendidikan, kesehatan, pengalaman kerja dan pegawai kurang menyadari karen akan pentingnya menegakkan kedisiplinan kerja.
4. Lingkungan kerja pada kantor camat langgam termasuk dalam kategori cukup baik, hal ini harus diadakan peninjauan kembali tentang sarana dan prasarana pada kantor tersebut.

5. Berdasarkan hasil analisis data dengan metode kualitatif dengan bantuan angket, maka terbukti bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja.
6. Berdasarkan tujuan penelitian, maka kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Langgam tergolong cukup baik sesuai dengan analisa data

VI.II. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, penulis dapat memberikan beberapa saran yang nantinya dapat menjadi masukan dan pertimbangan demi terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan.

1. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cukup baik dan masih lemahnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan. Sebaiknya gaya kepemimpinan yang bersipat demokratis lebih ditingkatkan lagi, karena gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dan kedisiplinan kerja pegawai. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai, pegawai bisa merasakan bahwa ia adalah bagian dari organisasi karena sebelum mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, pimpinan bermusyawarah dengan pegawai. Sebagai bagian organisasi, pegawai akan berusaha dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi terlaksana karena kinerja yang baik, sedangkan peningkatan kinerja akan tercipta dengan adanya kedisiplinan kerja.

2. Lingkungan Kerja

Hal yang teramat penting yang harus dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja adalah mewujudkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik bisa

diartikan sebagai lingkungan kerja yang membuat pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada dasarnya lingkungan kerja yang baik akan tercipta dengan melengkapi sarana dan prasarana penunjang di Kantor Camat tersebut yang nantinya bisa menunjang pelaksanaan pekerjaan. Dengan sarana dan prasarana hendaknya mampu mempercepat dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien.

3. Tingkat Pendidikan

Dalam sebuah organisasi pemimpin perlu memperhatikan masalah tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan cara meningkatkan mutu kualitas pendidikan dengan memberikan bimbingan dan penyuluhan sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik, dengan demikian pegawai lebih disiplin dan kinerja bisa ditingkatkan dengan baik.

4. Pengalaman Kerja

Sebagai seorang pegawai harus memiliki keterampilan dan pengalaman kerja. Maka tidak ada salahnya pegawai sering diikutsertakan dalam program pendidikan dan latihan guna meningkatkan kemampuan dan intelektual pegawai yang sebagaimana telah diprogramkan

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, SP. Malayu. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia..* Penerbit Bumi Aksara: Jakarta, 2000.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta, 2001.
- Hariandja, Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta, 2002.
- Manulang, M. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta, 1997.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE: Yogyakarta. Edisi ke -4, cetakan ke -1.2000
- Nitisemito. *manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia: Jakarta, 1996.
- Reksohadiprodjo. *Organisasi Perusahaan*. BPFE: Yogyakarta, 2000.
- Siagian, Sondang P.Kiat. *meningkatkan Produktivitas Kerja*. Penerbit Asdi Mahasatya: Jakarta, 2002.
- Saydam, Gauzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung: Jakarta, 2000.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung, 2006
- Thohah, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Cetakan Kedelapan, PT. Raja Grindo Persada: Jakarta, 2001.

Tohardi, Ahmadi. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju:
Surabaya, 2002.

Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo
Persada: Jakarta, 2002.

Winardi. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rineka Cipta: Jakarta, 2000.

DAFTAR TABEL

TABEL 1	: Tingkat Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan	4
TABEL III.1	: Populasi dan Sampel Penelitian	22
TABEL IV.1	: Fasilitas Kantor di Kec. Langgam Kab. Pelalawan.....	26
TABEL IV.II	: Komposisi Penduduk Menurut Umur Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan	27
TABEL IV.III	: Struktur Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan	28
TABEL IV.IV	: Sarana Pendidikan Kec. Langgam Kab. Pelalawan	29
TABEL V.I	: Tanggapan Responden terhadap Penerapan Gaya Kepemimpinan Atasan kepada Bawahan.....	37
TABEL V.II	: Pendapat Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Atasan Dalam Melaksanakan Tugas	38
TABEL V.III	: Pendapat Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Atasan Dalam Membuat Keputusan.....	39
TABEL V.IV	: Tanggapan Respoden Mengenai Penerapan Gaya Kepemimpinan Atasan dalam Membuat Keputusan.....	41
TABEL V.V	: Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan Pimpinan bisa Meningkatkan Kinerja	42
TABEL V.VI	: Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	44
TABEL V.VII	: Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja, Mampu Memotivasi Pegawai dalam Menyelesaikan Tugas	45
TABEL V.VIII	: Tanggapan Responden tentang Sarana dan Prasarana pada Kantor Camat Langgam Kabupaten Pelalawan	46
TABEL V.IX	: Tanggapan Responden tentang Pemanfaatan Sarana dan Prasarana pada Kantor Camat Langgam Kab. Pelalawan.....	47
TABEL V.X	: Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan Lingkungan Kerja dalam Melaksanakan Pekerjaan	48
TABEL V.XI	: Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan Jam Keluar Dan Masuk pada Kantor Camat Langgam	50

TABEL V.XII : Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Tugas Tepat Pada Waktunya.....	51
TABEL V.XIII: Tanggapan Responden terhadap Pembinaan Disiplin Kerja	52
TABEL V.XIV: Tanggapan Responden terhadap Pengaruh Kedisiplinan Pegawai terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan.....	53
TABEL V.XV : Tanggapan Responden terhadap Pengaruh Kedisiplinan Pegawai dalam Mentaati Peraturan-Peraturan	54

DAFTAR KUISIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan. Apapun jawaban yang anda berikan tidak akan berpengaruh terhadap posisi dan jabatan anda. Untuk itu, kami sangat mengharapkan anda dalam pengisian questioner ini.

I. Identitas Responden.

Nama Responden :
Umur :
Pendidikan :
Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian.

1. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pemikiran dan pendapat anda dengan cara memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih.
2. Anda hanya boleh memilih satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pemikiran dan pendapat anda.

III. Daftar Pertanyaan.

A. GAYA KEPEMIMPINAN

1. Menurut saudara, bagaimana penerapan gaya kepemimpinan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
2. Bagaimana menurut saudara mengenai gaya kepemimpinan atasan anda dalam melaksanakan tugasnya ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
3. Bagaimana pendapat anda mengenai gaya kepemimpinan atasan anda dalam membuat suatu keputusan ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

- 4.. Menurut saudara, bagaimanakah pimpinan anda dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam setiap situasi ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
5. Menurut saudara, apakah gaya kepemimpinan yang telah diterapkan pimpinan anda bisa meningkatkan kinerja anda ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

B. LINGKUNGAN KERJA.

1. Apa pendapat saudara mengenai lingkungan kerja anda pada Kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
2. Menurut saudara, bagaimana lingkungan kerja Camat Langgam mampu memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
3. Menurut saudara, bagaimana fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki Kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
4. Menurut saudara, bagaimana kemampuan pegawai dalam pemanfaatan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

5. Menurut saudara, bagaimana kenyamanan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan ?
- Sangat Baik
 - Baik
 - Cukup Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik

C. KEDISIPLINAN KERJA

1. Bagaimana kedisiplinan pegawai pada jam keluar dan masuk pada Kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan ?
 - Sangat Baik
 - Baik
 - Cukup Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik
2. Menurut saudara, apakah Pegawai Kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya ?
 - Sangat Baik
 - Baik
 - Cukup Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik
3. Menurut saudara, bagaimana pembinaan disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan ?
 - Sangat Baik
 - Baik
 - Cukup Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik
4. Menurut saudara, bagaimana pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan ?
 - Sangat Baik
 - Baik
 - Cukup Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik
5. Menurut saudara, bagaimana pengaruh kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku pada Kantor Camat Langgam kabupaten Pelalawan ?
 - Sangat Baik
 - Baik
 - Cukup Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik